



PARECER N.º 64/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 94 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 21 de janeiro de 2013, do ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente técnica.
- 1.2. Por carta datada de 23/12/2014 e recebida pela entidade patronal no mesmo dia, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:
 - 1.2.1. *Vem requerer autorização para trabalhar com flexibilidade de horário a partir de 16/2/2015, pelo período de 12 meses;*
 - 1.2.2. *Tem uma filha de 11 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação;*
 - 1.2.3. *O horário flexível que interessa à requerente, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, deve conter um período de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (4h00 das 10h00 às 14h00);*



1.2.4. *De acordo com o previsto na alínea n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, a requerente propõe-se efetuar até seis horas consecutivas de trabalho (das 10h00 às 14h00) e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do período de funcionamento do estabelecimento (entre as 8h e as 20h00), com um intervalo de descanso de 15 minutos e cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

1.3. Por email datado de 12/1/2015, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora o despacho autorizador do horário acompanhado de informação com as condições do exercício do horário, nos termos seguintes:

1.3.1. *Período de Funcionamento do Serviço - das 8h às 18 (nos termos da informação da Coordenadora da Consulta Externa e nos termos das informações dos Diretores de Serviço (Internamentos do Departamento de Medicina);*

1.3.2. *O período de descanso será de 30 minutos por dia (alínea c) do n.º 3 do art.º 56.º da lei 7/2009 de 12/2;*

Período de Presença Obrigatória

1.3.3. *Período de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário - 4h - (alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da lei supracitada);*

1.3.4. *Período para início do trabalho normal diário - entre as 8h e as 9h — (alínea b) do n.º 3 do art.º 56.º da lei referida);*

1.3.5. *Período do termo do trabalho normal diário - entre as 16h e as 18h - (alínea b) do n.º 3 do art.º 56.º da lei citada);*

- 1.3.6.** *De acordo com o requerimento da interessada, é de aceitar um único período de presença obrigatória de 4h, mas com entrada às 9h e saída às 13h, sem prejuízo do exposto nos pontos seguintes.*
- 1.3.7.** *O funcionamento do serviço inicia-se, como se referiu, às 8h, razão pela qual é incompatível a entrada ao Serviço às 10h conforme o proposto pela funcionária, sendo possível, com algum esforço, que o mesmo se inicie às 9h. O apoio aos médicos, pessoal de enfermagem e o atendimento ao público, nunca poderá iniciar-se depois das 9h.*
- 1.3.8.** *Pode ainda a interessada efetuar o horário até 6h consecutivas e até a um máximo de 9h por dia, máximo que o presente horário permite, atendendo a 1 hora para descanso (n.º 4 do art.º 56 da lei referida);*
- 1.3.9.** *A interessada tem que cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal (40h), em média de cada período de 4 semanas (n.º4 do art.º 56.º, in fine, da lei citada).*
- 1.4.** A trabalhadora remeteu ao empregador a sua apreciação em carta datada de 14/1/15, recebida em 15/1/15, em que afirma:
- 1.4.1.** *Notificada por e email do horário que lhe foi atribuído no seguimento do pedido de 23 de dezembro de 2014 para trabalhar com flexibilidade de horário conforme o previsto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código de Trabalho, vem expor e afinal requerer o seguimento por considerar que houve um indeferimento relativamente ao requerido.*



- 1.4.2.** *A requerente preenche o requisito previsto no n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 (declara que tem uma filha de onze anos de idade que com ela vive em comunhão de mesa e habitação).*
- 1.4.3.** *O horário flexível que interessa à requerente, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 deve conter um único período de trabalho de presença obrigatória, com a duração igual a metade do período de trabalho diário (10h as 14h).*
- 1.4.4.** *De acordo com o previsto na alínea n.º 4 do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, a requerente propõe-se efetuar até seis horas consecutivas de trabalho (contendo o período das 10h às 14h), uma pausa de 15 minutos e até dez horas de trabalho em cada dia dentro do período de funcionamento do estabelecimento e cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*
- 1.4.5.** *A requerente está colocada no Secretariado ... O qual não tem atendimento ao público, existe um período de informação clínica dada aos familiares dos utentes entre as 12 horas - 12h 45. O horário das visitas é diariamente das 13h-16h e 19h-21h (1 pessoa) e das 16h-19h (2 pessoas).*
- 1.4.6.** *O Serviço ... tem duas secretárias, uma com horário rígido das 8h30 as 17h30, com 1 hora de pausa para almoço.*
- 1.4.7.** *O Horário requerido é a continuação do que foi anteriormente autorizado em 16 de fevereiro de 2014. Pelo mesmo superior hierárquico.*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*
- 2.4. Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2.5. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*



- 2.6.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora indica no requerimento todos os requisitos para atribuição do horário flexível, explicita o período de presença obrigatória (das 10h às 16h) e o período máximo de trabalho por dia (10 horas), e indica também o período de funcionamento (das 8h às 20 h) e o intervalo de descanso de 15 minutos.
- 2.9.** Por seu lado, a entidade patronal vem definir, de forma expressa, o período de funcionamento (das 8h às 18h), as horas de início como as de termo do período normal de trabalho, (entrada entre as 8h e as 9h e a saída entre as 16h e as 18h), definindo a presença obrigatória entre as 9 h e as 13 h.
- 2.10.** Apresenta como justificação o facto de o serviço iniciar o funcionamento às 8h, mas não podendo, *nunca, o apoio aos médicos, pessoal de enfermagem e o atendimento ao público iniciar-se depois da 9 h.*



- 2.11.** Na apreciação, a trabalhadora vem dizer que considera ter havido indeferimento do pedido, reafirmando que pretende um período de presença obrigatória de 4 horas entre as 10 h e as 14 h. Diz ainda que no serviço não há atendimento ao público e haver no serviço de secretariado outra trabalhadora que tem horário rígido entre as 8h 30m e as 17h 30m.
- 2.12.** Analisando o pedido da trabalhadora, temos de concluir que a definição de alguns dos elementos que dele constam são da competência da entidade patronal, como seja o período de funcionamento do serviço e o início e termo do período normal de trabalho.
- 2.13.** Por outro lado, relativamente ao pedido da trabalhadora de um período de descanso de 15 minutos, há que ter em conta que a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, refere que *o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- 2.14.** Contudo, e como foi já referido em vários pareceres da CITE, nomeadamente no parecer n.º 15/CITE/2010, *afigura-se que o intervalo de descanso não deve ter uma duração tão reduzida que não seja um intervalo de descanso, como por exemplo, se tivesse a duração de 5, 10 ou mesmo 15 minutos. Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D. L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.*



2.15. Assim, considera-se justificado que a entidade patronal não aceite um período de descanso de apenas 15 minutos, tal como é solicitado pela trabalhadora, e, por outro lado, a entidade patronal apresenta fundamento para que o período de presença obrigatória seja entre as 9h e as 13h, pelo que se justifica a recusa do pedido da trabalhadora, devendo aplicar-se o horário tal como foi definido pela entidade patronal.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela entidade empregadora ..., formulado pela trabalhadora...

- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT- UNIÃO GERAL DO TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CGTP vota contra porquanto não se entende que não seja possível considerar como período de descanso mínimo de 15 minutos, porquanto a Lei, no seu artigo 56.º, n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho, apenas fala de limite máximo, nunca de limite mínimo. Por outro lado, não existe nos autos comprovativo de quais os horários existentes no serviço que inviabilizem a organização do horário pretendido pela trabalhadora.